

Sadržaj	
Uvod .....	3
Sistemi nagrađivanja .....	5
Kompenzacioni paket .....	5
Direktne finansijske nagrade .....	6
Kombinovani sistemi .....	7
Motivacija .....	8
Faktori koji mogu da dovedu do smanjenja motivacije na poslu .....	9
Zadovoljenje potreba .....	9
Maslovljeva teorija motivacije .....	9
Zadovoljstvo na poslu .....	10
Novac i motivacija .....	10
Novac je važan, ali ne i dovoljan mehanizam motivisanja .....	10
Zaključak .....	11
Literatura .....	11

## UVOD

U uslovima poslovanja na globalnom tržištu, kada se, pogotovo u zemljama sa razvijenim ekonomijama, sve veći deo dohotka ostvaruje u sektoru usluga, i kada čak i tradicionalno proizvodne kompanije kupce vezuju kvalitetom usluge koja ide uz proizvod više nego samim proizvodom, vrhunski kvalitet usluge mogu da pruže samo zaposleni koji su zaista motivisani. Taj fenomen se u našim uslovima upravo sada dodatno aktuelizuje. Nekoliko godina po ostvarenju makroekonomske i monetarne stabilnosti u Srbiji, sve veći broj preduzeća koja su nastala kao porodične firme, prerasta u srednja preduzeća sa relativno velikim brojem zaposlenih. Pored ostalih izazova u upravljanju koji se zbog toga postavljaju pred vlasnicima tih firmi, postavlja se i pitanje kako motivisati zaposlene i postići to da svi oni rade sa žarom i voljom sa kojom su vlasnik i njegova porodica stvorili uspešan biznis. Kako bi uspešno poslovalo, svako preduzeće mora da pronađe optimalnu kombinaciju materijalnih i nematerijalnih podsticaja za svoje zaposlene, koja će zavistiti od brojnih faktora: sektora u kome posluje, konkurencije na tržištu radne snage, prirode posla, strukture zaposlenih. Da bi se obezbedio odgovarajući kvalitet zaposlenih u preduzeću, neophodno je ponuditi odgovarajući nivo zarada, ali je to samo potreban uslov – ne i dovoljan. Toliko potrebna dodatna motivacija zaposlenih postiže se drugim, nematerijalnim vidovima nagrađivanja zaposlenih radnika, radi uspešnije motivacije. Jedna anketa koju je pre par godina sproveda Agencija za istraživanje Galup izazvala je svojim rezultatima veliku pažnju poslovne javnosti širom sveta. Čak 19 odsto zaposlenih koji su učestvovali u anketi izjavilo je za sebe da su na poslu „aktivno isključeni“. Ti ljudi su se žalili da nemaju alat koji im je potreban da bi uspešno obavljali poslove koji su im povereni, da ne znaju šta se od njih očekuje. Da ih njihovi šefovi ne slušaju. Na osnovu ovih rezultata Galup je procenio da globalno posmatrano, ovakva demotivisanost zaposlenih rezultira ukupnom štetom koja iznosi između 292 i 355 milijarde američkih dolara godišnje. U ovom istraživanju takođe je zaključeno da nemotivisani zaposleni primetno više odsustvuju sa posla ka l to da su bili lojalni firmi za koju su obavljali osnovnu delatnost.

Prvi korak koji treba načiniti kako bi se povećala motivacija zaposlenih je ukloniti sve prepreke i demotivišuće elemente u radnom okruženju. Rezultati pomenute Galupove ankete identifikuju tri glavna elementa koji demotivisu zaposlene i koje je relativno lako otkloniti. Kada se te prepreke otklone, tj. kada se zaposlenima omogući da imaju sve alate potrebne za dobro obavljanje poverenih poslova, da znaju šta se tačno od njih očekuje i da sa rukovodiocima imaju otvorenu i konstruktivnu komunikaciju, stvaraju se

svi preduslovi za visoku motivaciju. U najvećem broju slučajeva zaposleni će u takvim uslovima sami sebe stalno motivisati za postizanje sve boljih rezultata na radnom mestu.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE  
PREUZETI NA SAJTU. -----**

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**